Le réseau des partenaires du marché du travail

Commission des partenaires du marché du travail

Québec

Table des matières

1	Introduction	1
2	Évolution de l'apport des acteurs du marché du travail	2
2.1	La concertation pour le développement de la main-d'œuvre	2
2.2	La concertation et la résolution de la problématique de l'emploi en entreprise	3
2.3	La concertation avec les organismes du secteur communautaire en faveur de l'intégration au marché du travail de personnes en difficulté	3
3	Développements récents	4
4	Emploi-Québec	5
5	Les instances partenariales	6
5.1	La Commission des partenaires du marché du travail	6
5.2	Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail	9
5.3	La Table métropolitaine de Montréal	10
5.4	Les comités exerçant leurs activités dans le cadre d'une stratégie d'intervention	10
5.4.1	Les comités sectoriels de main-d'œuvre	10
5.4.2	Les deux comités d'intégration et de maintien en emploi	12
5.5	Les quatre comités consultatifs	12
6	Une interaction fructueuse	13

Rédaction
Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail

Production
Direction des affaires publiques et des communications d'Emploi-Québec

Conception graphique
David design

Prépresse et impression
Lithoval

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 2004
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Canada, 2004
ISBN 2-550-42677-0

1

105-05204/

Introduction

Le marché du travail fait partie intégrante de l'activité économique. Or, qui dit marché dit équilibre fluctuant entre l'offre et la demande. Les déséquilibres qui peuvent survenir dans ce domaine ont des répercussions tant sur le plan économique que sur le plan social. D'un côté, les pénuries de main-d'œuvre compétente peuvent ralentir le développement économique; de l'autre, les travailleuses et les travailleurs en situation de surnombre dans certains métiers et dans certaines régions, de même que les individus mal préparés aux exigences du marché du travail, auront de la difficulté à y trouver leur place, à tel point que certains en seront exclus. Par ailleurs, l'intensité de l'activité économique varie d'une région à l'autre et influe sur la distribution géographique des emplois, ce qui engendre des déséquilibres en qualité et en intensité propres aux différentes collectivités.

L'état du marché du travail interpelle plusieurs acteurs à des degrés variables. Outre les premiers intéressés – employeurs, travailleuses et travailleurs et personnes à la recherche d'un emploi – on y trouve des organismes et des services dont l'action favorise la rencontre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Pensons ici aux services de gestion des ressources humaines des entreprises, aux associations d'entreprises, aux syndicats et aux ordres professionnels. On trouve également d'autres acteurs, tels que les services privés de placement, des organismes communautaires offrant des services spécialisés ainsi que les intervenants du secteur public, soit Emploi-Québec pour les services publics d'emploi, le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille pour les services publics de soutien du revenu, les établissements des trois réseaux d'enseignement (commissions scolaires, cégeps et universités) ainsi que divers ministères et organismes gouvernementaux à vocation économique ou sociale.

Aujourd'hui plus que jamais, les services d'emploi doivent s'adapter à toute une série de changements du marché du travail et de l'économie. De nombreux facteurs posent des problèmes d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Mentionnons par exemple le vieillissement de la population, l'accentuation de la concurrence du fait de la mondialisation, l'effet des nouvelles technologies et des nouveaux modes d'organisation des entreprises, la vitesse de l'évolution des besoins du marché du travail, le passage d'une économie d'exploitation des ressources premières et de production à une nouvelle économie où les services occupent une place dominante, les préoccupations à l'égard du développement durable, etc.

Beaucoup d'enjeux, des joueurs nombreux, une complexité chaque jour plus grande : personne ne peut agir seul et espérer réussir. La concertation des entreprises, des travailleuses et travailleurs, des groupes communautaires, du monde de l'éducation ainsi que des autres acteurs du marché du travail et du développement économique est indispensable pour mieux comprendre les diverses problématiques, cibler des priorités et choisir des stratégies adéquates, de nature à guider l'orientation des services publics d'emploi, et contribuer ainsi à la croissance de la richesse collective.

2

Évolution de l'apport des acteurs du marché du travail

Au Québec, pour relever des défis variés liés à des enjeux de portée sectorielle ou territoriale, au fil des ans on a donné plusieurs formes au partenariat dans le marché du travail.

L'habitude de faire participer les acteurs du marché du travail à la gestion des services de développement de la main-d'œuvre ne date pas d'hier. Les trois principales sphères d'activité dans lesquelles ces acteurs se sont engagés sont : les mécanismes de développement de la main-d'œuvre, la résolution de problèmes d'emploi dans les entreprises ainsi que l'intervention d'organismes du secteur communautaire en faveur de l'intégration au marché du travail de personnes en difficulté.

Voici une brève présentation de ces trois sphères :

2.1 La concertation pour le développement de la main-d'œuvre

La première formule d'implication des partenaires du marché du travail a vu le jour au Québec en 1945. Les commissions d'apprentissage, composées de représentants ouvriers et patronaux, administraient des centres d'apprentissage et régissaient les conditions d'apprentissage ainsi que les programmes d'études des métiers visés dans différents secteurs, tels que le bâtiment, la chaussure, l'imprimerie, la coiffure, l'horlogerie et l'automobile.

En 1969, des commissions de formation professionnelle (CFP) sont venues remplacer les commissions d'apprentissage, afin de gérer les programmes de formation professionnelle de la main-d'œuvre mis en œuvre par le ministère de l'Éducation. Ont également été créés des comités consultatifs régionaux (CCR), qui regroupaient sur une base sectorielle des travailleuses, des travailleurs et des employeurs chargés de définir les besoins de la main-d'œuvre et de désigner les personnes devant constituer le conseil d'administration des CFP.

Ces mécanismes ne seront remplacés qu'en 1992, au moment de la création de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) nationale et, pour tenir compte des diversités régionales, de sociétés régionales de la SQDM, qui intégraient les anciennes CFP. La SQDM et ses sociétés régionales étaient des organisations paragouvernementales. Leur gestion a été confiée à des conseils d'administration composés de façon paritaire de représentantes et de représentants des grands regroupements d'entreprises et des grandes centrales syndicales. Ces nouvelles structures se sont vu confier la gestion de la programmation québécoise en matière de formation de la main-d'œuvre. Chaque SQDM régionale était dirigée par un conseil régional des partenaires, dont la composition reflétait celle du conseil d'administration de la SQDM nationale. Ces structures ont duré jusqu'à la création de la Commission des partenaires du marché du travail et d'Emploi-Québec en 1997.

La concertation et la résolution de la problématique de l'emploi en entreprise

À peu près au même moment où les commissions de formation professionnelle étaient créées, c'est-à-dire à la fin des années soixante, une nouvelle stratégie d'intervention était expérimentée pour aider au reclassement des travailleurs et travailleuses mis à pied massivement lors de crises industrielles majeures. Cette stratégie s'est concrétisée par la création de comités de reclassement qui mettaient en présence, pour la première fois, patrons et syndicats dans une approche de concertation afin de trouver un nouvel emploi aux travailleurs et travailleuses au moment d'un licenciement collectif. La formule, innovatrice, fut couronnée de succès. Les parties se sentaient satisfaites d'avoir leur mot à dire dans les actions à réaliser pour atteindre l'objectif de reclassement.

Depuis cette première expérience, l'approche de concertation entre les acteurs touchés par une problématique commune a été appliquée à d'autres situations. La première évolution est venue quand on réalisa que l'approche de la concertation pouvait également être utilisée pour prévenir les mises à pied. On assista alors à la naissance des comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO). Ces comités regroupaient les employeurs ainsi que les représentantes et représentants de leurs employés et leur permettaient de travailler ensemble pour reconnaître les situations qui menaçaient ou risquaient de menacer l'entreprise et les emplois. Les membres des CAMO ont été appelés à travailler en concertation pour déterminer les mesures à prendre, afin de contrer les problèmes courants ou anticipés et de mettre en œuvre le plan d'action approuvé par toutes les parties.

Cette approche de responsabilisation et de concertation des partenaires a ensuite été appliquée à un regroupement d'entreprises vivant une problématique commune dans un même secteur industriel. C'est ainsi qu'en 1978, le premier comité sectoriel de main-d'œuvre au Québec a été mis sur pied, dans le secteur de l'aérospatiale, pour résoudre un problème de pénurie d'ingénieurs spécialisés en aéronautique. Parmi les nombreuses réalisations de ce comité, notons la préparation du premier rapport de projection des besoins en ressources humaines de l'industrie et l'élaboration par trois universités d'un programme commun de maîtrise en ingénierie aérospatiale, de même que la constitution d'une école de métier spécialisée dans l'aéronautique. Par la suite, plusieurs autres comités sectoriels de main-d'œuvre ont été mis sur pied dans divers secteurs d'activité économique. On en compte aujourd'hui 26.

2.3 La concertation avec les organismes du secteur communautaire en faveur de l'intégration au marché du travail de personnes en difficulté

Parallèlement aux activités de concertation menées de concert avec le secteur privé (patrons et employés), des initiatives gouvernementales ont suscité, à compter des années soixante-dix, plusieurs interventions d'organismes communautaires en faveur de groupes de clientèle aux prises avec des difficultés d'intégration au marché du travail. Ces organismes ont parrainé tantôt des projets de création d'emplois favorisant l'acquisition d'une expérience de travail, tantôt des projets de services spécialisés d'aide dans l'intervention auprès d'une clientèle particulière. Considérant la nature des obstacles à l'emploi rencontrés par certains groupes, les organismes communautaires ont mis sur pied des services d'aide à l'emploi favorisant leur intégration socioéconomique.

3

Développements récents

En avril 1997, on assiste à la conclusion de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. En vertu de cette entente, le Québec a la responsabilité de concevoir, de mettre en œuvre et d'évaluer les services et mesures d'emploi financés par les fonds de l'assurance-emploi, administrés jusque-là par le gouvernement fédéral. Cette même année sont créés Emploi-Québec, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT).

L'organisation des services publics d'emploi est alors confiée à Emploi-Québec, une unité autonome de service au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Emploi-Québec entreprend ses activités en avril 1998, en regroupant les responsabilités des programmes et des services d'emploi et de main-d'œuvre préalablement assumées par trois entités différentes, soit le ministère du Développement des ressources humaines du Canada, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité du Québec et la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. Cette nouvelle organisation relève du ministre responsable de l'Emploi au Québec. Aujourd'hui, Emploi-Québec est une agence au sein du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.

Avec la création de la Commission et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, le partenariat s'élargit en intégrant l'ensemble des organisations touchées par le marché du travail. Ce partenariat renforcé vise la concertation et la participation des groupes et des milieux gouvernementaux, patronaux, syndicaux, communautaires et de l'enseignement, en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre de mesures susceptibles de satisfaire aux besoins du marché du travail.

Le rôle attendu des partenaires a également évolué. Par exemple, les partenaires réunis au sein de la Commission des partenaires du marché du travail se voient confier le mandat de contribuer à l'élaboration des politiques et mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi. Ils participent également à la prise de décisions relatives à la mise en œuvre et à la gestion des mesures et programmes relevant du ministre dans ces domaines, notamment quant à la programmation, aux plans d'action et aux opérations qui s'y rattachent. Le Québec mise plus que jamais sur la concertation des partenaires du marché du travail pour accroître l'efficacité des services d'emploi et de formation continue de la main-d'œuvre.

4

Emploi-Québec

Comme son rôle le lui impose, Emploi-Québec assume une part importante de la responsabilité que le gouvernement exerce à l'égard du bon fonctionnement du marché du travail. Sa mission est de contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage et l'exclusion, dans une perspective de développement économique et social. Dans un souci de cohésion, d'efficacité et de complémentarité, Emploi-Québec doit tenir compte du contexte général du marché du travail, des enjeux actuels et anticipés ainsi que de l'intervention de tous les acteurs pour déterminer vers quels secteurs ou composantes du marché du travail elle devra orienter ses programmes et services publics d'emploi.

Emploi-Québec offre des services d'emploi tant à l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise qu'à tous les employeurs. Afin de répondre adéquatement aux besoins de sa clientèle, qui varie selon les régions, Emploi-Québec assure sa présence sur l'ensemble du territoire par 17 directions régionales. Celles-ci coordonnent tous les services publics d'emploi offerts par les quelque 150 centres locaux d'emploi situés dans leurs zones administratives. Cette décentralisation de l'action d'Emploi-Québec permet d'adapter ses services aux réalités de chaque région du Québec.

L'action d'Emploi-Québec s'appuie sur la concertation des partenaires du marché du travail. Ce partenariat s'exerce, au niveau national, avec la Commission des partenaires du marché du travail et, au niveau régional, avec les conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et la Commission se concertent, notamment, sur l'élaboration des politiques d'emploi et de main-d'œuvre ainsi que sur la définition des stratégies et des objectifs.

Afin de résoudre les problèmes de main-d'œuvre communs aux entreprises d'un même secteur, Emploi-Québec soutient les comités sectoriels de main-d'œuvre reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail. Elle appuie également des comités représentant des catégories de population défavorisées sur le plan de l'emploi : deux comités d'intégration et de maintien en emploi pour les personnes handicapées et immigrantes ainsi que quatre comités consultatifs touchant les femmes, les jeunes, les adultes judiciarisés ainsi que les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus.

Dans nombre de cas, Emploi-Québec travaille en concertation ou établit des partenariats avec certains ministères et organismes pour accroître l'efficacité de son action. Par exemple, elle collabore avec le ministère de l'Éducation et les établissements des trois réseaux d'enseignement qui influent largement sur la préparation et l'adaptation de la main-d'œuvre. Le secteur de l'éducation vise d'abord à assurer une formation de base solide aux futurs travailleurs et travailleuses et à éviter le décrochage scolaire des jeunes avant la fin de leur formation initiale. Il intervient aussi directement dans les secteurs professionnels et techniques à différentes étapes, notamment dans la définition et l'adaptation de l'offre de formation selon le contexte socioéconomique et les besoins du marché du travail des régions du Québec. De plus, le secteur de l'éducation s'allie au monde du travail pour la révision des programmes de formation dans certains métiers et pour la mise en œuvre d'une politique de formation continue qui favorise le développement de la main-d'œuvre tout au long de la vie.

Emploi-Québec travaille aussi en étroite collaboration avec plusieurs autres ministères et organismes gouvernementaux. Mentionnons à cet égard, le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, le ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir ainsi que celui des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, la Commission de la santé et de la sécurité du travail et l'Office des personnes handicapées du Québec.

5

Les instances partenariales

Au sein du réseau des instances partenariales associées à Emploi-Québec, on trouve aujourd'hui :

5.1. La Commission des partenaires du marché du travail

La Commission est une instance nationale, dont la composition et les fonctions sont définies depuis 1997 dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail. La Commission se distingue des autres instances partenariales, notamment, par le fait que ses membres sont nommés par le gouvernement, par la présence d'une présidente à temps plein ainsi que par la nature et la portée de ses attributions qui concernent l'ensemble des activités des services publics d'emploi. De plus, la Commission participe activement avec le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille à la détermination des sujets stratégiques prioritaires. La Commission se distingue également par ses responsabilités particulières à l'égard de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, y compris la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Enfin, la Commission peut exercer un pouvoir d'initiative en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Fonctions

La présidente de la Commission exerce ses fonctions à temps plein et elle est l'interlocutrice de la Commission auprès du ministre et du gouvernement. Elle assure un leadership auprès des membres de la Commission, dont elle cherche à raffermir la cohésion et la notoriété, de même qu'à favoriser la démarche consensuelle. Cette concertation entre partenaires permet d'obtenir une information plus précise sur le marché du travail et de fournir des interventions mieux adaptées aux besoins de la main-d'œuvre et des employeurs.

En vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail, la Commission participe activement avec le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille à la gestion des services publics d'emploi. À cet égard, la Commission conclut avec le ministre la Convention de performance et d'imputabilité d'Emploi-Québec. Elle définit les besoins en développement de la main-d'œuvre et conseille le ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail. Elle participe avec le ministre à la détermination des mesures, des services et des critères de répartition des ressources, de même qu'à la préparation du plan d'action annuel d'Emploi-Québec. Elle adopte également les plans d'action présentés par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail. La Commission effectue le suivi de l'atteinte des objectifs et des résultats d'Emploi-Québec et intervient dans l'adoption d'amendements au plan d'action annuel, requis en cours d'exercice. Elle approuve le rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec.

La Commission est aussi responsable, en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail et sous l'autorité du ministre, des attributions prévues à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, communément appelée « Loi du 1 % ». La Commission s'est vu confier les responsabilités liées à l'atteinte de l'objectif de cette loi, soit l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre. Ainsi, la Commission propose les règles permettant aux entreprises visées par la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre de déterminer les dépenses pouvant servir à respecter leur obligation d'affecter 1 % de leur masse salariale à la formation de leur personnel.

5

Les instances partenariales

Au sein du réseau des instances partenariales associées à Emploi-Québec, on trouve aujourd'hui :

5.1. La Commission des partenaires du marché du travail

La Commission est une instance nationale, dont la composition et les fonctions sont définies depuis 1997 dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail. La Commission se distingue des autres instances partenariales, notamment, par le fait que ses membres sont nommés par le gouvernement, par la présence d'une présidente à temps plein ainsi que par la nature et la portée de ses attributions qui concernent l'ensemble des activités des services publics d'emploi. De plus, la Commission participe activement avec le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille à la détermination des sujets stratégiques prioritaires. La Commission se distingue également par ses responsabilités particulières à l'égard de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, y compris la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Enfin, la Commission peut exercer un pouvoir d'initiative en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Fonctions

La présidente de la Commission exerce ses fonctions à temps plein et elle est l'interlocutrice de la Commission auprès du ministre et du gouvernement. Elle assure un leadership auprès des membres de la Commission, dont elle cherche à raffermir la cohésion et la notoriété, de même qu'à favoriser la démarche consensuelle. Cette concertation entre partenaires permet d'obtenir une information plus précise sur le marché du travail et de fournir des interventions mieux adaptées aux besoins de la main-d'œuvre et des employeurs.

En vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail, la Commission participe activement avec le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille à la gestion des services publics d'emploi. À cet égard, la Commission conclut avec le ministre la Convention de performance et d'imputabilité d'Emploi-Québec. Elle définit les besoins en développement de la main-d'œuvre et conseille le ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail. Elle participe avec le ministre à la détermination des mesures, des services et des critères de répartition des ressources, de même qu'à la préparation du plan d'action annuel d'Emploi-Québec. Elle adopte également les plans d'action présentés par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail. La Commission effectue le suivi de l'atteinte des objectifs et des résultats d'Emploi-Québec et intervient dans l'adoption d'amendements au plan d'action annuel, requis en cours d'exercice. Elle approuve le rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec.

La Commission est aussi responsable, en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail et sous l'autorité du ministre, des attributions prévues à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, communément appelée « Loi du 1 % ». La Commission s'est vu confier les responsabilités liées à l'atteinte de l'objectif de cette loi, soit l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre. Ainsi, la Commission propose les règles permettant aux entreprises visées par la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre de déterminer les dépenses pouvant servir à respecter leur obligation d'affecter 1 % de leur masse salariale à la formation de leur personnel.

La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre reconnaît également à la Commission la responsabilité de la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre et de la reconnaissance des comités sectoriels de main-d'œuvre.

À la création d'Emploi-Québec, la Commission s'est d'abord intéressée attentivement à l'élaboration des mesures et services, à la mise en place de l'organisation, à la planification des activités aux niveaux central et régional et à l'affectation des ressources. Puis elle a suivi la mise en œuvre et l'évolution des diverses mesures et a préconisé certains ajustements une fois les évaluations faites. Par la suite, la Commission a souhaité s'investir davantage à l'égard des enjeux stratégiques pour le marché du travail du Québec et s'associer aux réflexions, de même qu'au développement des stratégies et des politiques qui s'y rapportent. Dans cette optique, la Commission a participé activement aux travaux entourant l'élaboration de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue et de son plan d'action afin d'y faire inclure la reconnaissance de la diversité des lieux d'apprentissage, dont les milieux de travail. De plus, la Commission convient chaque année avec le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille d'un certain nombre de sujets stratégiques prioritaires, par exemple celui des effets du vieillissement de la population sur le fonctionnement du marché du travail et des mesures à prendre pour contrer ces effets.

Dans le but d'accroître la formation structurée de la main-d'œuvre en milieu de travail, la Commission a pris l'initiative d'élaborer le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences. Essentiellement, ce Cadre général a pour objectif de favoriser le développement, la maîtrise et la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail, cela afin d'accroître l'accès à des métiers ou à des professions, tout en favorisant la mobilité de la main-d'œuvre. Ainsi, le Cadre général aide à structurer la formation en milieu de travail au moyen des outils d'apprentissage et d'évaluation des compétences élaborés, en fonction de normes professionnelles qui font l'objet d'un consensus au sein de l'industrie, par les comités sectoriels de main-d'œuvre pour leur secteur d'activité économique respectif. À la suite de la formation, lorsqu'une travailleuse ou un travailleur démontre une maîtrise des compétences définies par une norme professionnelle, un certificat de qualification professionnelle lui est délivré. Les certificats sont consignés dans le Registre des compétences, qui est un registre d'État propre aux exigences du milieu de travail. La pertinence et l'importance du Cadre général, adopté par la Commission en juin 2001, sont reconnues dans la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. La Commission assure le suivi de ses engagements inscrits dans le plan d'action de cette politique gouvernementale.

Comme on peut le constater avec le Cadre général, le pouvoir d'initiative de la Commission lui permet d'explorer et de privilégier de nouvelles avenues porteuses ou structurantes pour le développement et le bon fonctionnement du marché du travail et de la qualification de la main-d'œuvre. Autre exemple, dans le contexte actuel de changements démographiques et de pénuries annoncées de main-d'œuvre dans certains secteurs économiques, la Commission soutient le développement d'une veille active sur les réponses aux besoins de main-d'œuvre, tant sur le plan national que dans chacune des régions du Québec. Par cette veille, la Commission veut que s'amorcent les ajustements appropriés en matière de formation (en établissement et en milieu de travail), de gestion des ressources humaines dans les entreprises, de préparation à l'emploi et d'accès à l'emploi afin de favoriser la croissance de la richesse collective.

Par ailleurs, la Commission appuie en priorité les projets qui visent à instrumenter la petite entreprise pour favoriser la formation en emploi, ceux qui soutiennent la promotion d'une culture de formation continue dans les entreprises et la mise en œuvre de programmes de formation en milieu de travail, résultant du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences.

Les acteurs du marché du travail qui sont membres de la Commission peuvent contribuer par leurs connaissances et par l'action de leur organisation respective à la réalisation des orientations, des stratégies, des plans d'action convenus avec le ministre.

Composition

La Commission réunit les membres suivants, qui sont nommés par le gouvernement :

Vingt membres avec droit de vote

- La présidente ou le président.
- La sous-ministre associée ou le sous-ministre associé d'Emploi-Québec, qui agit à titre de secrétaire général ou de secrétaire générale de la Commission.
- Six membres représentant la main-d'œuvre.
- Six membres représentant les entreprises.
- Trois membres du milieu des organismes communautaires engagés dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre.
- Un membre représentant le milieu de l'enseignement secondaire.
- Un membre représentant le milieu de l'enseignement collégial.
- La ou le sous-ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.

Trois membres sans droit de vote

- La ou le sous-ministre de l'Éducation.
- La ou le sous-ministre du Développement économique et régional et de la Recherche.
- La ou le sous-ministre des Affaires municipales, du Sport et du Loisir.

S'ajoute également un membre invité, sans droit de vote, représentant le milieu de l'enseignement universitaire.

Bien que la Commission ne soit pas une fédération des organisations partenariales qui ont une portée régionale, sectorielle, métropolitaine ou qui sont liées à une clientèle particulière, et tenant compte du mandat distinct de chacune de ces organisations, elle recherche la cohésion et favorise la concertation et les échanges entre ces entités, pour une meilleure complémentarité ou pour susciter des synergies en vue d'améliorer sans cesse le fonctionnement du marché du travail.

5.2 Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail

La composition et les fonctions des seize conseils régionaux des partenaires du marché du travail sont aussi définies dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail. La structure de ces conseils régionaux est calquée sur celle de la Commission. Leurs membres sont nommés par le ministre, sur recommandation des organisations représentées à la Commission des partenaires du marché du travail.

Fonctions

Les principales fonctions des conseils régionaux sont de définir avec Emploi-Québec la problématique du marché du travail dans leur région, d'y adapter les interventions d'Emploi-Québec, de participer à l'élaboration du plan d'action régional qu'ils soumettront à l'approbation de la Commission, de proposer des cibles de résultats et des critères d'affectation des ressources, d'effectuer le suivi et l'évaluation du plan d'action adopté. Les conseils régionaux se concertent avec les autres partenaires régionaux ou sectoriels et ils peuvent formuler des avis à la Commission des partenaires du marché du travail. Les directions régionales d'Emploi-Québec soutiennent les conseils régionaux des partenaires du marché du travail dans leur mandat.

Composition

Dix-neuf membres avec droit de vote

- Six membres représentant la main-d'œuvre.
- Six membres représentant les entreprises.
- Six autres membres, soit :
  - deux membres représentant les organismes communautaires engagés dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre;
  - quatre membres issus du milieu de l'enseignement dans la région, dont :
    - un des commissions scolaires;
    - un autre des établissements d'enseignement collégial.
- La directrice ou le directeur régional d'Emploi-Québec est membre d'office et agit à titre de secrétaire.

Deux membres sans droit de vote

- La directrice ou le directeur régional du ministère de l'Éducation ou un représentant régional désigné par la ou le sous-ministre de l'Éducation.
- La directrice ou le directeur régional du ministère du Développement économique et régional et de la Recherche ou un représentant régional de ce ministère désigné par la ou le sous-ministre du Développement économique et régional et de la Recherche.

Parmi les membres, une personne est élue à la présidence du conseil, fonction qu'elle exerce à temps partiel.

5.3 La Table métropolitaine de Montréal

Pour le territoire de la région métropolitaine de recensement de Montréal, le ministre a constitué une table de concertation sur les questions relatives au marché du travail. À son origine, en 1998, la Table métropolitaine de Montréal approuvait des projets d'envergure métropolitaine liés à l'emploi. Depuis, son rôle a évolué et est devenu davantage stratégique. Par exemple, la Table réalise des études mettant en lumière une problématique propre à la région métropolitaine ou elle lance des projets lui assurant un positionnement stratégique. La Table métropolitaine de Montréal est financée par Emploi-Québec.

Son mandat, qui a été révisé en 2002, est de préserver et de renforcer le rôle et la maîtrise d'œuvre d'Emploi-Québec en matière de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre dans le cadre de la planification du développement économique de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM). La Table a pour tâche de dégager une vision métropolitaine de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre et de mobiliser les régions visées vers la réalisation d'objectifs métropolitains. Elle réunit les présidentes ou présidents des cinq conseils régionaux visés, des représentantes et représentants de la main-d'œuvre, des entreprises, du milieu de l'éducation, du milieu communautaire, d'Emploi-Québec et du ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir. La présidence est exercée à temps partiel par une personne nommée par le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille sur recommandation de la Commission.

5.4 Les comités exerçant leurs activités dans le cadre d'une stratégie d'intervention

Contrairement à la Commission, aux conseils régionaux et à la Table métropolitaine de Montréal, les instances partenariales décrites ci-après ne participent pas à la gestion des services publics d'emploi. Les 26 comités sectoriels de main-d'œuvre et les deux comités d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées et des personnes immigrantes interviennent plutôt dans le cadre d'une stratégie d'intervention dans le marché du travail auprès d'un secteur économique ou de groupes ciblés.

Quand un problème ou des besoins de développement sont liés à un secteur d'activité économique ou à un groupe en particulier, il est avantageux de réunir les acteurs touchés par le sujet, en les laissant élaborer les réponses appropriées, plutôt que de répéter la même action dans chacune des régions où le problème se pose. Quand les solutions proposées par ces partenaires concernent les mesures et services offerts par Emploi-Québec, la mise en œuvre des solutions nécessite une concertation avec les conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

5.4.1 Les comités sectoriels de main-d'œuvre

L'action des comités sectoriels de main-d'œuvre s'inscrit dans une approche d'intervention qui s'est implantée progressivement, avec le soutien des services publics d'emploi, depuis la création en 1978 du Comité sectoriel de main-d'œuvre aérospatiale au Québec (CAMAQ). Dès 1995, afin d'en faire reconnaître l'importance, la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre et son conseil d'administration ont encadré les paramètres de cette stratégie d'intervention en adoptant

la Politique d'intervention sectorielle, qui est encore en vigueur aujourd'hui. Les comités sectoriels de main-d'œuvre qui avaient été mis sur pied sur une base ponctuelle, depuis le début des années quatre-vingt, ont été reconnus officiellement en vertu de cette politique.

Depuis 1997, la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre accorde formellement à la Commission des partenaires du marché du travail le pouvoir de reconnaître les comités sectoriels de main-d'œuvre. Une série de nouveaux secteurs où il pouvait être utile de former des comités sectoriels de main-d'œuvre ont été délimités. En 2003, la Commission a déjà reconnu 26 comités sectoriels, ce qui autorise Emploi-Québec à octroyer à ces comités un financement pour couvrir leurs coûts de fonctionnement et leur fournir l'accès à une aide financière additionnelle pour réaliser divers projets.

Le rôle des comités sectoriels est de diagnostiquer les principaux problèmes de main-d'œuvre auxquels leur secteur d'activité économique doit faire face et, par la suite, d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action visant à stabiliser l'emploi, à réduire le chômage et à développer la formation continue. Parmi les problèmes d'envergure sectorielle, on trouve fréquemment des problèmes liés au développement des compétences de la main-d'œuvre. Dans ces cas, les comités sectoriels invitent des personnes-ressources des réseaux de l'enseignement à participer à leurs travaux. En vertu d'une entente entre Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation, les comités sectoriels sont les répondants de leur industrie auprès du secteur de l'éducation dans la préparation de différentes études et lors de la révision des programmes de formation qui les concernent.

Les comités sectoriels sont des organismes incorporés, donc légalement distincts d'Emploi-Québec. Les conseils d'administration des comités sectoriels sont composés de personnes représentant des entreprises ou des associations d'entreprises et d'autres représentant les principaux syndicats présents dans un secteur industriel. Ils comprennent également des représentantes et représentants de ministères ou d'organismes à vocation sectorielle associés aux secteurs visés : ces personnes sont généralement sans droit de vote. Les membres du conseil d'administration nomment la présidente ou le président ou, plus généralement, des coprésidentes ou coprésidents du comité sectoriel ainsi que la personne qui sera chargée de la direction générale ou de la coordination. Les comités fonctionnent sur une base paritaire et selon une approche consensuelle.

Ainsi qu'il est signalé dans la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, les comités sectoriels sont appelés à jouer un rôle central dans la mise en œuvre du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, dont est issu le nouveau Programme d'apprentissage en milieu de travail, également adopté par la Commission. Le Programme d'apprentissage en milieu de travail, qui permet l'acquisition de compétences par l'approche du compagnonnage, est la première stratégie de formation en milieu de travail découlant du Cadre général. D'autres stratégies de formation en milieu de travail, basées sur des normes professionnelles faisant consensus au sein de l'industrie et permettant l'obtention d'un certificat d'État, pourront se développer en concertation avec les comités sectoriels de main-d'œuvre et Emploi-Québec. Les comités sectoriels sont soutenus par Emploi-Québec dans leurs travaux pour la mise en œuvre des stratégies de formation en milieu de travail définies par le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences.

5.4.2 Les deux comités d'intégration et de maintien en emploi

Avant la promulgation de la Politique d'intervention sectorielle, par la Société de développement de la main-d'œuvre en 1995, on avait déjà recours à l'utilisation de l'approche de la concertation entre les acteurs visés pour s'attaquer aux problèmes particuliers d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées et des personnes immigrantes. Les comités d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées et pour personnes immigrantes ont été reconnus par la Commission et ont poursuivi leurs activités à l'intérieur de la Politique d'intervention sectorielle. Ils sont maintenant désignés sous le nom de comité d'intégration et de maintien en emploi, pour personnes handicapées dans un cas et pour personnes immigrantes dans l'autre.

La raison d'être de ces deux comités est de promouvoir l'intégration au travail et le maintien en emploi des personnes appartenant à la clientèle particulière qu'ils représentent. À cette fin, ces comités cherchent à mieux cerner et à comprendre les causes des difficultés d'intégration et de maintien en emploi de la main-d'œuvre visée. Ils élaborent des stratégies pour réduire ou éliminer les obstacles reconnus. Ils voient à la mise en œuvre de ces stratégies, notamment en y sensibilisant les intervenantes et intervenants concernés et en favorisant la concertation entre les partenaires.

Les deux comités d'intégration et de maintien en emploi ont le même mode de fonctionnement et la même source de financement que les comités sectoriels de main-d'œuvre. Toutefois, leur composition diffère, puisque le conseil d'administration de ces comités peut réunir des personnes représentant la clientèle ciblée, des intervenantes et intervenants engagés auprès de cette clientèle ou d'autres acteurs intéressés (représentantes et représentants des syndicats, des employeurs, etc.).

5.5 Les quatre comités consultatifs

Les comités consultatifs exercent un rôle de conseil. Ils se distinguent des autres comités voués à des groupes particuliers (les deux comités d'intégration et de maintien en emploi), principalement par le fait qu'ils n'interviennent pas dans les plans d'action et qu'ils ne constituent pas des organismes incorporés. Il existe quatre comités consultatifs.

Ils sont constitués par le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et ont pour mission de promouvoir et d'appuyer l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes appartenant à l'un des quatre groupes cibles défavorisés sur le marché du travail que sont les femmes, les jeunes, les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus ainsi que les personnes judiciarisées adultes. Leur conseil d'administration peut inclure des personnes représentant la clientèle ciblée, des intervenantes ou intervenants engagés auprès de cette clientèle ou d'autres acteurs intéressés (représentantes et représentants des syndicats, des employeurs, etc.). Les membres des comités consultatifs sont nommés par la Commission des partenaires du marché du travail.

Pour réaliser sa mission, chaque comité consultatif émet des avis et soumet des recommandations au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et à la Commission des partenaires du marché du travail, en ce qui a trait aux stratégies d'intervention qu'Emploi-Québec et les comités sectoriels devraient privilégier pour éliminer les obstacles que rencontrent les membres du groupe cible dont il se préoccupe.

6

Une interaction fructueuse

Bien que chacune des instances partenariales associées à l'action d'Emploi-Québec s'intéresse à un champ de responsabilité particulier, il est souhaitable que certaines des interventions de ces instances, de leurs réalisations ou des données qu'elles produisent se croisent, se rencontrent pour donner de meilleurs résultats et des effets accrus. Rappelons, par exemple, la mobilisation des partenaires à l'égard de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, qui a permis de faire valoir auprès des ministres visés le point de vue du monde du travail et de la main-d'œuvre afin que soit reconnue la diversité des modes et des lieux de formation, notamment celui des milieux de travail.

Citons également l'information sur le marché du travail et certaines études menées par des comités sectoriels de main-d'œuvre, en ce qui regarde des secteurs économiques dont l'activité est déterminante pour certaines régions du Québec. Les régions et les comités sectoriels visés peuvent tirer profit d'échanges de renseignements lors de l'élaboration de leurs planifications, et même tracer des pistes d'action d'intérêt commun. C'est aussi le cas des avis produits par la Table métropolitaine de Montréal, par les comités d'intégration et de maintien en emploi et par les comités consultatifs.

Il est donc important de faciliter de tels échanges ou de telles synergies entre les partenaires, pour l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, tant du côté de l'offre que de la demande de main-d'œuvre, et de favoriser ainsi la croissance de la richesse collective.

Pour nous joindre

Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail
800, rue du Square-Victoria, bureau 2800
Case postale 100
Montréal (Québec) H4Z 1B7
Téléphone : (514) 873-5252
Télécopieur : (514) 864-8005
Courriel : partenaires@messf.gouv.qc.ca
Sites : emploiquebec.net
carrefourpartenaires.gouv.qc.ca *

*Il s'agit d'un site privé destiné aux partenaires du marché du travail. Les partenaires peuvent obtenir un mot de passe sur demande, en s'adressant au Secrétariat de la Commission.

F-2250 (2004-08)

Commission des partenaires du marché du travail

Québec